

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) berupa tenaga kerja yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi kerja saat ini penuh berbagai tantangan, persaingan dan ancaman menuntut agar setiap individu mampu bekerja lebih giat, cepat mengatasi tantangan dan mampu bersaing dalam pekerjaan.

Manusia merupakan faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, karena manusia mempunyai karakteristik yang sangat spesifik dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Manusia sebagai tenaga kerja penggerak yang mampu menghidupkan suatu perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada SDM dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan, misalnya dengan mengembangkan kemampuan mereka. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan berkualitas agar menunjang kelancaran jalannya operasi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal yaitu produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, sarana dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan semangat tinggi dalam bekerja, disiplin yang tinggi dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan

perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi dapat menjamin keeksistensian dalam suatu perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil produk dari seorang karyawan, namun seringkali terjadi produktivitas kerja mengalami penurunan. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang sering kali terjadi pada setiap perusahaan. Jika masalah produktivitas tidak dapat diatasi dengan baik maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Dalam hal ini perusahaan dapat mengatasi permasalahan dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri ataupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan untuk mengembangkan dan menyesuaikan dengan keadaan lingkungan perusahaan yang ada. Budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Budaya organisasi memungkinkan orang untuk melihat kesamaan tujuan, sebagai pedoman nilai yang baik tentang organisasi dan menjadi acuan potensi kemampuan dalam bekerja bagi perusahaan. Budaya menjadi tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja yang berkualitas dan keunggulan yang kompetitif.

Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama diharapkan berdampak pada perilaku dan cara berpikir para anggota-anggota yang lain. Dengan demikian tujuan perusahaan akan dapat lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggota-anggotanya melalui budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi juga merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin

dari isi visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki pandangan mengenai budaya organisasi yang lebih baik. Pandangan yang dimaksud yaitu mengenai mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, serta memperbaiki apabila ada kelemahan dan kekurangannya. Sehingga dengan melaksanakan budaya organisasi yang lebih baik diharapkan dapat merubah sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Sutrisno (2017: 213) adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat diperlukan dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Selain itu, perlu dipahami bahwa seorang pemimpin pasti mempunyai karakteristik tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik inilah yang akan mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinan.

Penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hernawaty (2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Senada dengan Adila (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Suryani (2020) menyatakan bahwa adanya hubungan positif dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Senada dengan penelitian yang dilakukan Hendriati (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Senang Kharisma Textile yang beralamat di Jln Solo-Sragen, Silamat, Jetis, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar. Alasan yang melatar belakangi penulis menjadikan perusahaan ini sebagai tempat penelitian yaitu masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai budaya organisasi tentang tingkah laku karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib

atau aturan-aturan yang ada di perusahaan. Permasalahan yang sering muncul antara lain karyawan sering mengabaikan larangan merokok di tempat kerja, beberapa karyawan tidak menggunakan sepatu kets melainkan menggunakan sepatu sandal, karyawan tidak mengenakan seragam dan atribut lengkap, serta karyawan berangkat kerja tidak tepat waktu. Meski sering mendapat teguran atau sanksi dari pihak atasan namun hal tersebut hanya dianggap angin lalu saja bagi karyawan yang melanggar tata tertib atau aturan –aturan perusahaan dan hanya bersifat sementara.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT Senang Kharisma Textile rata-rata karyawan mengatakan bahwa pimpinan kurang memperhatikan atau mengarahkan para karyawan sehingga karyawan merasa bingung dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan pemimpin PT Senang Kharisma Textile kurang dirasakan oleh para karyawannya, dalam menjalankan gaya kepemimpinannya pemimpin masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan. Selain itu ketegasan pemimpin dalam mengendalikan karyawan PT Senang Kharisma Textile kurang terlihat disaat menjalankan tugasnya. Hal ini mungkin bisa jadi kebijakan yang dibuat pimpinan belum sesuai dengan prosedur perusahaan. Kurang tegasnya pemimpin menyebabkan karyawan merasa tidak terbebani dengan target perusahaan. Hal ini dapat menurunkan hasil produksi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kurangnya peranan pemimpin dalam menjalankan gaya kepemimpinan serta rendahnya budaya organisasi yang ada di perusahaan , maka peneliti memilih judul penelitian “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SENANG KHARISMA TEXTILE KARANGANYAR ”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi tata tertib atau aturan – aturan perusahaan, hal ini terlihat dari masih banyak karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan.
2. Kurangnya perhatian dan ketegasan dari pimpinan membuat karyawan merasa tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.
2. Budaya organisasi dibatasi pada lemahnya budaya yang ada di perusahaan yaitu masih banyak karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan dibatasi pada kurangnya pengarahan dan perhatian seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.
3. Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Mampu menjelaskan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mengetahui pentingnya budaya organisasi dan gaya seorang pemimpin untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khasanah kepustakaan serta dijadikan bahan pertimbangan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.